

## Modulo 1 - Scheda 1.1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	27/10/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo; Direttore SOC Amministrazione del Personale a supporto: Ufficio Sviluppo Risorse Umane (Collaboratore Amministrativo Professionale Esperto); P.O. Azioni strategiche di monitoraggio (Collaboratore Amministrativo Professionale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): AAROI EMAC, ANAAO ASSOMED, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, CGIL MEDICI, CIMO, FEDERAZIONE CISL MEDICI, FESMED, SNR FASSID, FVM</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SNR FASSID, ANAAO ASSOMED, CGIL MEDICI, SNR FASSID (SINAFO).</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Lavoratori dipendenti della Dirigenza Area Sanità dell'AOU Meyer - IRCCS.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali per il finanziamento del saldo della produttività
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno come da verbale nr. ____ del _____ allegato alla presente.</p>
	<p>L'Organo di controllo interno:</p> <p><input type="checkbox"/> <b>NON</b> ha effettuato rilievi in ordine all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse contrattuali 2021 sottoscritto in data 27.10.2022</p> <p><input type="checkbox"/> <b>HA</b> effettuato i seguenti rilievi.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione di divieto di erogazione della retribuzione accessoria.</b></p>	<p><i>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009.</i>  Il Piano 2021-2023 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 58 del 02 febbraio 2021</p> <p><i>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009. La norma è stata sostituita dal d.lgs n. 33/2013 in vigore dal 20/04/2013 che prevede il riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni. Per l'anno di riferimento, con Delibera D.G. n. 184 del 26 marzo 2021 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) per il triennio 2021-2023 e pubblicato sul sito del Meyer - IRCCS "Amministrazione Trasparente".</i></p> <p><i>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009, (norma sostituita dal d.lgs n. 33/2013 in vigore dal 20/04/2013 -vedi nota sopra), ivi compreso il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2021-2023 sul sito del Meyer - IRCCS "Amministrazione Trasparente".</i></p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. N. 150/2009.</i>  La Relazione sulla Performance 2021 è stata validata dall'OIV in data 11.05.2021 ed è pubblicata sul sito del Meyer – IRCCS "Amministrazione Trasparente"</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## Modulo 2

### Relazione illustrativa dell'ipotesi accordo sull'utilizzo delle risorse per la contrattazione integrativa e sul sistema di valutazione annuale del personale della Dirigenza Medica correlato al salario di produttività

Si rappresenta che l'allegata ipotesi di accordo è finalizzata alla corresponsione degli importi residui dei fondi contrattuali 2021 di cui all'artt. 94, 95, 96 del CCNL 19.12.2019, formalizzati dall'AOU Meyer – IRCCS con deliberazione del Direttore Generale n. 320 del 23.06.2022 (vd. allegati A, B, C), e iscritti nel bilancio di esercizio 2021.

Le disponibilità relative ai fondi per la contrattazione integrativa sono in totale € 816.736,36 e derivano dalla somma dei residui del:

- Fondo per la Retribuzione degli Incarichi Dirigenza Area Sanità – Art. 94 CCNL 19.12.2019: € 181.203,18;
- Fondo per la Retribuzione di Risultato Dirigenza Area Sanità – Art. 95 CCNL 19.12.2019: € 424.942,61;
- Fondo per la Retribuzione delle condizioni di Lavoro – Art. 96 CCNL 19.12.2019: € 210.590,57;

Queste disponibilità sono da considerare al netto di eventuali incrementi regionali in attuazione dell'art. 52 c. 5 lett. b, CCNL 8/6/2000 Dirigenza Medica del SSN per la Dirigenza Medica e in attuazione dell'art. 52 c. 5 lett. b, CCNL 8/6/2000 Dirigenza SPTA del SSN con riferimento alla sola Dirigenza Sanitaria.

**Norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa sulle materie trattate**  
D. Lgs. N. 165/2001 art. 40 c.3bis; Art. 4 CCNL 3/11/2005 e s.m.i;

### **Modalità di utilizzo dei Fondi aziendali**

Le disponibilità complessive pari a € 816.736,36 sono destinate al finanziamento del saldo incentivate per il personale della Dirigenza Area Sanità. I costi riferibili a detto accordo, tenendo anche conto di oneri a carico dell'Azienda, sono stati previsti nell'ambito del bilancio di esercizio 2021.

Le disponibilità complessive, al netto di € 30.000,00 a copertura di possibili costi emergenti, sono così destinate:

- euro 40.302,00 per i progetti obiettivo 2021 elencati nell'allegato 2 dell'ipotesi di accordo;
- euro 746.434,36 per la corresponsione della retribuzione di risultato relativa all'anno 2021.

Anche per il 2021 è stata improntata la politica di buon uso delle disponibilità legate allo sviluppo organizzativo, progettuale e di obiettivi, come ben evidenziato dalla crescita aziendale che ha trovato nuova forma con lo statuto aziendale entrato in vigore dal 01.02.2021, punto di partenza per nuovi sviluppi. Le attività progettuali e di obiettivi sono monitorati e costituiscono punto di riferimento per l'utilizzo delle disponibilità economiche derivanti dalle risorse disponibili.

### **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa**

Le delibere regionali n. 465 del 28/5/2012 e 308 del 29/4/2013 hanno indicato le linee di indirizzo per implementare il sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale regolando il relativo processo (definizione ed assegnazione degli obiettivi, misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte, ecc.) con l'obiettivo di "rilevare le differenze esistenti" al fine di premiare le eccellenze e risolvere le criticità sia a livello di struttura che di singolo operatore.

Attualmente le regole vigenti, legate al saldo della retribuzione di risultato, sottoscritte tra le parti per il personale della dirigenza, si riferiscono ad un meccanismo di definizione, assegnazione e condivisione degli obiettivi (negoziato) di struttura ed individuali per i responsabili di struttura, nonché di misurazione dei risultati ottenuti in termini di struttura e di verifiche degli obiettivi assegnati ai responsabili di struttura. La misurazione del raggiungimento dei risultati da parte della struttura è calcolata sommando le percentuali di raggiungimento di ogni singolo obiettivo, ponderate al peso di ogni area di obiettivo (Attività, Consumi, Ricerca) e proporzionata alla presenza in servizio.

Tale meccanismo oltre ad essere in linea con le indicazioni regionali in termini di negoziazione e monitoraggio degli obiettivi di struttura, rileva l'esistenza di un sistema di differenziazione della premialità in fasce.

Per l'annualità 2021, in considerazione delle disponibilità finanziarie, le quote individuali da erogare quale premio incentivante ai dirigenti medici a rapporto di lavoro esclusivo verranno attribuite con le stesse proporzioni e livelli di differenziazione derivanti dall'accordo del 26.07.2016 (cfr. accordo DM), e dell'accordo 21.03.2022 (Dirigenza Area Sanità) che ha unificato le modalità di erogazione della retribuzione di risultato alla Dirigenza Sanitaria con quelle adottate per la Dirigenza Medica, fino a completo esaurimento della cifra disponibile, pari a € 746.434,36, oltre agli eventuali risparmi derivanti dalla erogazione della quota destinata a progetti obiettivo di cui sopra:

- ai dirigenti medici senza responsabilità di struttura (1,00);
- ai dirigenti medici, responsabili di struttura semplice interna alla struttura complessa (1,33);
- ai dirigenti medici responsabili di struttura semplice autonoma (1,66);
- ai direttori di struttura complessa (2,00).

Nella valutazione dei dirigenti medici responsabili di struttura organizzativa sono considerati elementi essenziali, in assenza dei quali si applicherà una riduzione del 25% della quota retributiva totale spettante, per ciascuna delle situazioni sotto elencate:

- la condivisione con i collaboratori degli obiettivi di Budget, attestata dai verbali degli incontri firmati;
- la condivisione con i collaboratori dei risultati finali ante – controdeduzioni, attestata dai verbali degli incontri firmati.

Le quote decurtate verranno ridistribuite a tutto il personale interessato con le regole sopra esposte.

A partire dal 2019 è entrato nella sua piena funzionalità, con il dispiegamento dei conseguenti effetti economici, un sistema di valutazione delle prestazioni individuali del personale Dirigente, quale strumento di valorizzazione della risorsa umana in termini di apprezzamento dei risultati e comportamenti organizzativi misurabili, nonché del concorso di tutto il personale al conseguimento degli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa dell'ente.

Quest'ultimo tiene conto di quanto disposto attraverso le linee di indirizzo regionali in applicazione dei principi contenuti nei titoli II e III del D.lgs. 150/09.

La retribuzione economica corrisposta a ciascun dipendente si basa sulla valutazione individuale, effettuata attraverso apposita scheda, nonché sul raggiungimento degli obiettivi aziendali.

## MODULO IV

### Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

**Sezione I** – L’AOU Meyer, in quanto Azienda Ospedaliero–Universitaria ai sensi del D.Lgs. 502/1992 e D.lgs. 517/1999, è un ente del Servizio Sanitario Regionale e del Servizio Sanitario Nazionale e, pertanto, adotta una contabilità economico–patrimoniale attenendosi, in particolare, alle regole e agli schemi previsti dal D.Lgs. 118/2011 e successivi decreti ministeriali attuativi. Inoltre, è prevista la predisposizione di un documento denominato “Modello CE” con il quale viene monitorato periodicamente l’andamento economico dell’Azienda con indicazione delle previsioni di chiusura proiettate a fine esercizio. Detto documento viene redatto trimestralmente per il MEF, anche se in Regione Toscana è prevista la predisposizione di un modello mensile per consentire i monitoraggi dei competenti uffici regionali.

Gli schemi del “Modello CE” e del bilancio di esercizio non prevedono che siano evidenziate le voci di costo del personale corrispondenti ai fondi contrattuali. Tuttavia, nella nota integrativa al bilancio di esercizio (come modificata dal D.Lgs. 118/2011 e successivi decreti ministeriali attuativi) è prevista sia la rappresentazione analitica delle menzionate voci, sia la rappresentazione degli schemi riassuntivi dei fondi contrattuali confrontati nel loro ammontare con l’esercizio precedente.

**Sezione II** – Nel corso dell’anno le voci di costo rientranti nell’ambito dei fondi contrattuali vengono costantemente monitorate e confrontate con il fondo dell’anno precedente che viene provvisoriamente preso a riferimento per l’anno corrente. Prima della chiusura del bilancio di esercizio l’Azienda procede alla formale determinazione definitiva dei fondi contrattuali. In tale circostanza si ha la verifica definitiva del rispetto degli stanziamenti del fondo mentre le somme che residuano vengono iscritte in bilancio nelle specifiche voci di “Debiti verso dipendenti per fondi incentivanti” accese per le singole aree di contrattazione in attesa che ne venga contrattato il loro utilizzo.

**Sezione III** – Il sistema di contabilità economico–patrimoniale utilizzato dall’Azienda impone che tutte le voci di costo attinenti ai fondi contrattuali siano ricomprese all’interno dei conti di costo del personale e, in quanto tali, inserite all’interno del bilancio preventivo annuale pluriennale che l’Azienda è tenuta ad adottare. In quella sede vengono quantificate in via previsionale sia le voci stipendiali avente carattere fisso e ricorrente sia, per l’appunto, le voci del trattamento accessorio e tutte le altre competenze riconducibili ai fondi contrattuali.